

Screening Workers for Private Sector Employment within the United States (美国私企如何展开员工背景调查)

John Winn¹ and Lili Zhu²

Abstract

In any enterprise, manufacturing or service, establishing and maintaining adequate assurances of the integrity and reliability of prospective employees (and hired contractors) is of critical importance. The failure to properly screen workers for trustworthiness may lead to systems and data compromises, industrial espionage, theft of trade secrets, vandalism, and even workplace violence. While physical and technology barriers limit unauthorized access to outsiders, threats and liabilities associated with so-called "insider" employees are equally serious and ever-present. Chinese companies contemplating development or expansion of operations in the United States should be aware that effective employment screening involves substantially different technologies, procedure, and legal regimes than are currently utilized in China.

对任何企业来说，建立和保持一支完整可靠的员工团队是至关重要的。没有有效的员工筛选机制，企业可能会面临系统数据流失，商业机密被盗，甚至工作场所破坏和暴力等风险。物理和技术屏障可以用来阻止未经授权的外部入侵，但企业“内部人”带来的风险却更加严重和难以防范。随着经济全球化，大量中国企业把投资延伸到美国。本文向着眼于拓展美国业务的中资企业介绍美国在员工筛选技术、程序、和法律上的基本操作和最新发展。

Keywords: employee screening, criminal history, credit history, drug and alcohol testing, resume fraud (员工筛查，犯罪记录，信用记录，药物和酒精筛查，履历造假)

¹ JD, LL.M., Professor of Business Law at the Harry F. Byrd, Jr. School of Business at Shenandoah University in Winchester, Virginia.

² PhD, Associate Professor of Finance, the Harry F. Byrd, Jr. School of Business, Shenandoah University, 1460 University Drive, Winchester, VA 22601, Phone: 540-535-3470. Fax: 540-665-5437, Email: lzhu@su.edu

简介

人力资本的质量和可信度对任何一个企业都至关重要。一个完整的员工筛选机制至少应该对潜在员工的行为特征、性格特征、以及其他风险因素进行背景调查。雇主必须仔细评估这些信息来衡量风险“发生的可能性，预防成本，以及可能造成的危害。” (Charles, 2010, p.7)雇主当然不应该武断地认定某个求职者一定会故态复萌重复过去的不良行为，但在不了解对方的信用或犯罪记录的情况下作出雇佣决定将可能导致重大损失。

合理的员工筛选机制能够显著减少“不良”内部人士所带来的风险和危害。显然，企业应该对那些可能对商业设施、数据、甚至客户造成更严重危害的员工进行更深入和广泛的调查以确定其可靠性。虽然我们不可能精确预见某个特定员工作出有害或不忠诚行为的可能性，但是对“潜在”威胁进行有效管理是必要的。基于此，本文将对美国私企对求职者进行背景调查所采取的各种手段和方法作一个基本的介绍。

过去的三十年间,在关于就业和员工背景调查问题上，围绕“平等就业机会”的讨论一直在美国的法律界占据主导地位。³比如说，美国法律限制雇主查询申请人的种族、年龄、宗教、原国籍、性别、残障、怀孕、以及在某些州关于性取向，即同性恋有关的问题。本文的重点并非放在就业歧视或以上提到的筛选查询限制上。以下将重点介绍的是关于员工筛选 / 背景调查的四个方面：

³根据美国联邦法律, 雇主不得对雇员 (或求职者) 进行基于种族、肤色、宗教、性取向或国籍等的歧视 (Public Law 88-352, July 2, 1964, 78 Stat. 253, 42 U.S.C. Sec. 2000e et. seq.)。

犯罪记录调查，信用历史调查，简历调查（即“简历造假”），以及药物和酒精测试。我们不妨把这四个最重要的筛检工具或方法看成一把椅子的四条腿。

1. 犯罪记录调查

在2010年美国一项针对人力资源专家进行的调查发现，96%的私人企业雇主在招聘过程中运用了某种形式的犯罪记录检查。⁴与此相比，10年前这个比例为85%，在1996年只有30%。在这一调查中，10%的雇主称犯罪背景方面的负面信息影响了至少50%以上的雇佣决定。这些数字反映了一个共识，即“过去的行为是预测未来行为的最佳指标。”（Bartol&Bartol,2007）法医心理学家也普遍认同，越是频繁发生（和最近发生）的行为越有可能在未来重复发生。事实上，“过去的行为”已经被证明了是预测未来犯罪、累犯或暴力行为的唯一有效指标。不论犯罪分子是精神紊乱或正常，这个论断似乎都成立（Bartol&Bartol, 2007）。研究结果也表明，时间的推移可能减少再犯的风险。但是并没有令人满意的实证研究明确地告诉我们多少年以后，以往犯罪不再与重复犯罪相关（参见 Kurlychek&Bushway, 2006, 2007）。

美国平等就业机会委员会(EEOC)是监管就业事宜的联邦机构。它要求雇主在运用犯罪记录筛选员工时考虑以下三个因素：（1）犯罪性质及其严重性，（2）宣判 / 定罪的时间，和（3）现任以及所寻求工作的性质（EEOC，1982）。EEOC（为避免歧视指控）一贯强调，在运用犯罪记录进行员工筛

⁴Society for Human Resource Management Poll, January 22, 2010, *Background Checking: Conducting Criminal Background Checks*, 网页链接:
<http://www.shrm.org/Research/SurveyFindings/Articles/Pages/BackgroundCheckCriminalChecks.aspx>

选时，不论职位高低 / 性质，或距离上次犯罪的时间长短，雇主必须详细说明（这种调查的）商业必要性（Blumstein and K. Nakamura, 2009）。EEOC 在 2005 年发布的一项立场声明中说，那些利用“一揽子政策”排除曾被逮捕⁵或定罪人员可能“不成比例地排除某些种族或族群”的雇员，因此雇主在运用犯罪记录筛选员工时必须论证其筛选手段在商业上的必要性。⁶

一个著名的案例是联邦法院对“厄尔尼诺诉宾夕法尼亚州东南部交通管理局（以下简称 SEPTA）”一案的判决⁷。根据该案例，雇主可以采用比上述 EEOC“三元素”更简单、更通用的标准。在这个判例中，法官们特别强调雇主的经营风险。他们裁定，犯罪历史筛查政策只能区分两类申请人，即那些对雇主构成“不可接受的风险”的申请人和其他申请人⁸。这一判例的另一重要意义在于，法官其实支持了铁路行业对所有暴力罪犯的“终身”就业禁令。在审判时，SEPTA 提交了支持终身就业禁令的证据，其中包括专家证词——有暴力犯罪前科的雇员，即使无犯罪多年，在统计学意义上也显著地比一般人群更容易卷入暴力犯罪。SEPTA 的专家还指出，残障乘客更容易成为暴力犯罪的受害者。因此，对铁路行业来说，为保护更容易受伤害的残障乘客，禁止录用有暴力行为记录的人员具有“商业必要性”。

虽然大多数雇主支持以上判决，但这并不是说用人单位可以自动地或“地毯式”地排除任何有犯罪记录的求职者。SEPTA 对风险因素的定性定量分析能力

⁵联邦法律并未统一禁止雇主使用拘捕信息作为筛选工具。但一些州和地方法律可能会限制甚至禁止雇主在作雇佣决定时考虑未被定罪的拘捕史。有时候申请人受法律保护而并不必披露有关拘捕信息。

⁶同上，注释43。

⁷479 F.3d 232 (3d Cir. 2007)。

⁸同上。

在很大程度上左右了该案的判决。随着研究的深入，雇主可能能够更好地论证犯罪历史和雇员风险之间的关联。但在此之前，雇主必须小心拟定政策以避免就业歧视索赔。

2. 信用历史调查

信用记录（也称为“信用报告”）是商业组织所拥有和提供的包含每个美国成年人最近七至十年借贷及偿还历史的文件。信用记录所含数据通常包括付款记录，信用卡使用记录，银行借贷，甚至破产等详细信息。美国消费者都知道，在使用任何形式的信贷、信用卡、向银行申请住房按揭或贷款购买车辆时，相关的交易信息将被发送到至少一个（通常为四个）国家级信用报告机构并保存在其记录中（即 Equifax，Experian，TransUnion 和 Innovis）。建立这样一个数据库的目的是便于贷款人合理、准确、和公平地确定每个借款人的“信用度”。信用度通常用“信用评分”来衡量。最常用的信用评分体系是由明尼苏达州明尼阿波利斯市的 FICO 公司创建。在 FICO 体系中，最高分为 800 分。

在招聘过程中调查信用记录的作法在美国至少已有 60 多年历史。研究表明，将近一半美国雇主对部分或全部求职者进行信用调查（SHRM, 2001）。美国法律也对信用历史调查给予充分授权⁹。不过近年来，信用背景调查越来越多受到公众质疑。最近关注的焦点是，对相关信用数据的分析是否会导致歧视——特别是对非裔美国人和西班牙裔的歧视。房地美公司（政府的住房抵押贷款企业）在 2000 年进行的一项研究表明，“较差的信用评分”（即负面信用

⁹Fair Credit Reporting Act (FCRA) §605.

记录)与非洲裔和拉美裔美国人(特别是男性)之间呈强烈的正相关¹⁰。这一研究还表明,种族与信用度之间的负相关比收入与信用度之间的相关度更高。排除了收入差距因素后,非裔美国人获得“较差”信用评定的可能性仍比白人高出21%。但是,排除其他因素后,这项统计并不证明少数族裔的“受雇佣金率”事实上比白人或非西班牙裔以及女性更低。同样,相对于较差的信用分数,犯罪历史(或简历/申请欺诈)更易成为雇主淘汰某些求职者的依据。

虽然有证据表明较低的信用评分和破产申请宗数之间存在正相关(而且这种正相关在非裔美国人中更显著),但需要指出的是,保险风险和 FICO¹¹信用评分都是不受种族影响的。事实上,上述评分模型都不使用种族、宗教、收入、性别或其他任何非法的、涉及歧视性因素的数据。同样,尽管不同种族间的信用评分和破产申请宗数存在显著的统计差距,并没有证据表明歧视性因素影响了企业雇佣结果。一项研究指出,对私企歧视性解雇员工的诉讼案是指控雇主在招聘过程涉嫌歧视的案例数6倍之多(Donohue III & Siegelman, 1991)。因此,似乎某些雇主实际上更倾向于招收少数族裔员工,而且更多的证据表明,非裔企业主或黑人经理更倾向于雇用非裔美国人。

常识告诉我们,个人理财风格可能与未来的冒险行为有直接甚至可量化的关系。犯罪记录属于公共记录,而信用信息几乎全部属于私有化的专有信息。因此,对于信贷行为以及工作绩效(或失职行为)之间相关性的研究相对稀缺。然而,仍有充足的证据证明了信用行为与保险风险以及提出保险索赔的

¹⁰Freddie Mac National Consumer Credit Survey (2000).

¹¹FICO 是位于明尼苏达州明尼阿波利斯的 Fair Isaac 公司的注册商标。基于其持有专利的分析和统计算法, FICO 向信贷行业提供信用评分。

几率的相关性 (参见 Brockett, Shin, & Li, 2003)。直至2007年, 联邦贸易委员会 (FTC) 得出结论, 基于信用的保险评分能有效预测风险, 因此可以作为设置保费的有效依据 (FTC, 2007; Mohl, 2007)。

通过信用记录, 我们至少可以对一个人的生活方式略知一二。一个不善打理家庭财务的人可能也不善于处理职场的工作流程。一个人如果负债累累, 他就可能在工作上分心, 甚至产生偷窃的愿望。一个从未错过按揭房款的人更有可能保持住他的工作以维持持续稳定的收入。当然, 在某些情况下, 信用报告反映的可能是因重病、丧偶或其他突发事件导致的“暂时困难期”。而另一方面, 长期的负面信用记录却可能显示求职者试图“玩弄”信用体系以避免个人责任。信用记录显然不应该作为作出雇佣决定的唯一依据, 但当雇主对某人或事存有疑虑时, 他们应该被允许对有关问题进行对话和探讨。

雇主一般直到招聘过程末期才会考虑使用信用信息。调查也表明, 信用记录通常被用来验证求职者的其他资历, 而并不被直接用来预先筛选应聘者。也就是说, 应聘者通常并不会因为负面的信用记录而被“预先排除”。同时, 某些财务困难的情况, 比如因医疗债务导致的财务困境往往被忽略不计。事实上, 雇主有时可能只是利用信用报告来验证求职者的社会安全号码及以前的就业情况等。可以认为, 信用调查仅仅是整个包含了大量主客观信息的筛选过程的一部分。但信用检查又是对申请人进行整体形象勾勒所必不可少的一部分 - - 特别在对付简历造假方面, 信用调查是一个有效工具¹²。

¹²参见 *the Resume Hall of Shame*, 网页链接 www.marquetinternational.com/liars.htm。

信用记录与潜在的工作业绩相关的一个最好例证是，（基本上）所有联邦政府职位都要求审查申请人的犯罪记录（包括逮捕记录）、信用历史和军队离职记录。上述信息是安全许可审查的主要组成部分。美国国土安全部（DHS）的就业申请表（和离职后定期审查表）都直接强调员工必须“满足他们作为国家公民的义务，包括尽到所有财务责任……特别是诸如交纳联邦、州、或地方政府税收……等等的责任。”国土安全部的就业申请表写道：

“评审人试图看到审查对象整顿自身债务的明确意图。如果这种努力并不明显，评审可能因为坏帐的存在而认定审查对象不合格（下划线为本文作者添加）。这种决定要考虑国家安全风险程度，以及审查对象因债务缠身而受勒索、诱惑继而从事非法活动以获取资金的可能性。”¹³

2005年，主要负责军队薪资事务的美国国防财务与会计服务部（DFAS）决定将其所有员工归类为“非关键敏感岗位”军事人员，因为其员工可不受限制地获得军事人员、文职雇员和退休员工的财务记录。这一重新归类要求对其员工进行全面的背景调查，不但包括审查信用记录，还要对其破产、民事判决、（贷款）违约和纳税状况进行调查。最终，基于“长期”财务处理不当的理由，DFAS解雇了39名员工（并另外发出了几百封警告信）。在最近一宗美国航空航天局诉尼尔森的判例中¹⁴，最高法院肯定了美国宇航局对其承包商的私人雇员像政府雇员那样进行审查的权力。法院指出，“像其他任何雇主一样，政府有权将其项目交给可靠和守法的雇员以便他们有效和高效地履行工作职责。”¹⁵

¹³Department of Homeland Security, Office of Inspector General, (May 2009), *The DHS Personnel Security Process*, 网页链接: http://www.dhs.gov/xoig/assets/mgmttrpts/OIG_09-65_May09.pdf.

¹⁴*NASA v. Nelson*, U.S., No. 09-530 (January 19, 2011), 530 F. 3d 865 (reversed and remanded).

¹⁵同上。

3. 履历造假

2003年6月，一个叫 Laura Callahan 的员工因为伪造学历被美国国土安全部解雇。她的简历声称自己从一个未获认证的大学获得了学士、硕士及博士学位，而事实上她仅拥有一个新泽西社区大学的学位。这种学历造假行为并不少见。据统计，在每年递交的简历中，30%~50%含有重大缺失、错误或误导性信息。高等教育认证司(The Council for Higher Education Accreditation)是联邦政府认可的学术认证机构。根据它的估算，美国每年销售超过20万份伪造的大学学历¹⁶。这些假学历及证书涉及很多敏感行业，如医疗保健、执法机关和国土安全等。在这种情况下，雇主显然有必要依赖信用记录检查来验证简历或申请人信息——如曾用地址及就业情况等等。使问题复杂化的是，许多雇主禁止其现任员工对前任雇员的工作表现发表评论。

2001年萨维斯(Sarvis)诉佛蒙特州立大学的案例具有启发意义¹⁷。在这个案例中，萨维斯申请了大学教职。在他的申请中，萨维斯先生说，他“尤其有资格教授商业法律和商业伦理学。”可惜的是，萨维斯未能如实披露自己申请该校前因银行欺诈服刑五年的事实。除此之外，萨维斯此前还被判向五个不同银行偿还总计1200万美元赔偿金。萨维斯受雇于佛蒙特州立大学数月后，大学发现了这些情况并因此解雇了萨维斯。萨维斯以不当终止合同和违约提起诉讼。尽管佛蒙特州最高法院支持终止萨维斯的教职，它也把举证责任转移给了雇主。法院认为，以“不诚实”作为终止合同理由的前提是，信息捏造

¹⁶Council for Higher Education (May 2009), *Toward Effective Practice: Discouraging Degree Mills in Higher Education*, Document No. 8103.

¹⁷172 Vt. 76; 772 A.2d 494 (Vermont 2001), 或参见 *Crawford Rehabilitation Services, Inc. v. Weissman*, 772 A.2d (Ver. 2001).

是“实质性的”并直接关系到任职资格，而且用人单位直接依据虚假信息做出了聘用决定¹⁸。可惜的是，在美国，求职者可以逃避、说谎、向潜在雇主隐瞒信息而不用承受任何刑事或其他法律起诉的风险，简历造假亦不构成犯罪。

4. 药物和酒精测试

目前在美国，至少有60%的企业要求对所有求职者进行药物和/或酒精筛查¹⁹。许多其他公司对敏感职位有此要求。有些州或联邦法律对诸如履行政府合约的公司有药物或酒精筛查的要求。调查也表明，大公司较之小公司更倾向于进行就业前的药物和酒精测试。美国卫生和人力服务部下属的药物滥用和精神健康服务管理局指出，非法毒品使用者更愿意为那些不进行工作场所药物或酒精测试的雇主工作²⁰。在美国职场，受雇前后的酒精和药物测试都已被广泛接受。

很少有人质疑在工作场所减少非法毒品使用的巨大好处。许多研究显示了药物滥用对员工健康、生产力和工作场所安全等带来的负面影响（Larson, Eyerman, Foster, & Gfroerer, 2007）。根据美国劳工部的估算，工作场所的非法毒品使用对雇主造成了每年高达一千亿美元的损失，其中包括工作时间的损失、意外事故、医疗保健和工人的补偿费用等²¹。劳工部的研究还表明，高达65%的工作场所事故可能与毒品或酒精有关。药物滥用者也更多地

¹⁸同上。

¹⁹Drug Testing Efficacy Poll (Sept. 7, 2011), Society for Human Resource Management (SHRM) and the Drug and Alcohol Testing Industry Association (DATIA).网页链接:

<http://www.shrm.org/Research/SurveyFindings/Articles/Pages/IDrugTestingEfficacy.aspx>

²⁰Substance Abuse and Mental Health Services Administration, Office of Applied Studies, *Worker Substance Use and Workplace Policies and Programs*. OAS Series A#29, DHHS Publication No. (SMA)

²¹US Department of Labor, *Keeping Your Worksite Drug and Alcohol Free*, (5/15/2008), 网页链接 http://www.dol.gov/asp/programs/drugs/workingpartners/First-Line_Fact_Sheet.pdf

占用医疗福利，并且更经常地提出赔偿要求（即索赔工伤保险金）。美国职业健康与安全管理局（OSHA）表示，10%至20%的工作场所意外死亡者的酒精或其他药物测试呈阳性。OSHA 还称，非法药物使用率最高的行业通常也正是职业伤害风险最高的行业（如建筑，采矿，制造业和批发业等）。²²

就职前的药物测试通常以尿液筛查（即“尿检”）的形式进行。检测机构还可能采用毛囊检测、血液分析、汗水或唾液检验等手段。检测过程包括最初的免疫“筛选”和通过气相色谱法 - 质谱法（GC-MS）进行确证。雇主通常要求测试最常见的非法药物 / 毒品（如大麻，安非他明，巴比妥类，鸦片，可卡因）以及（目前血液中的）酒精含量。大多数被认证的实验室还拥有测试其他一系列非法物质，如类固醇、甚至是烟草使用的能力（如今有些雇主拒绝雇用吸烟者）。

就职前筛查只检测应聘者是否在过去一定时间（通常数天或最多几个星期）内使用了特定的药物。测试实际上并不测量当时的中毒或损害程度，也并不对一次性毒品使用者和更严重的毒品成瘾或依赖者加以区分。在偶然情况下，某些处方止痛药或用于治疗注意缺陷多动障碍症（ADHD）的药物也可能会造成阳性的检测结果，然而大多数公司并不会拒绝那些在测试前持有有效的医生处方，并如实披露相关情况的求职者。

²² Substance Abuse and Mental Health Services Administration, Center for Behavioral Health Statistics and Quality, *National Survey on Drug Use & Health*. 网页链接：<http://oas.samhsa.gov/nsduh.htm>.

目前几乎没有对入职药物筛查的法律限制。大多数私人雇主也可以自由地、随机地实施离职筛查。企业也经常会对那些卷入工作场所或机动车事故的员工进行药物或酒精测试。保险公司通常以降低企业责任险和意外伤害险保费的方式鼓励这种测试。需要指出的是，美国宪法禁止任何就业前药物筛查结果被州或联邦警察机构所用²³。对求职者（或雇员）来说，私人药检唯一的负面后果是应聘失败（或被解雇）。

结论

综合以上对犯罪历史调查、信用记录调查、履历造假以及药物和酒精筛查的介绍，我们总结出以下美国企业在员工背景调查方面值得借鉴的做法：

----成功的招聘和筛选过程需要管理层、人力资源专业人士以及合格的法律顾问之间的密切协调合作。公正持久地使用信用记录和犯罪历史调查，以及药物和酒精筛查是合理和必要的。

— - 对求职者所声称的所有信息进行检验----包括教育程度，工作经历，以前的职称、岗位职责、薪酬历史，以及求职者离开先前岗位的原因等。对任何可疑信息打上问号，直到验证确认。

²³美国宪法第四修正案禁止不合理的搜查，并要求执法机关在对公民进行药检前一般应获得司法搜查令。

---确保犯罪背景调查政策符合“业务需要”原则。如果以犯罪历史作为不聘用的理由，管理人员的决定应该基于以下几点：（1）罪行的性质和严重程度；（2）距离犯罪时间的长短；（3）犯罪行为与工作职位的关系。

- - 确立对简历和申请欺诈“零容忍”的原则。对那些提供虚假和误导性信息的应聘者，应该立刻解除其候选资格。如果简历造假在入职后被发现，要进行全面调查，一经核实应立即终止工作合同。

- - 在面试中不要试图回避敏感问题。研究表明，如在面试中被问到以往的不当行为及负面信息时，大多数应聘者会选择如实回答。

- - 在作出最终的聘用决定之前，给予求职者足够的机会对所有负面信息进行解释、辩解和澄清。

- - 不要有偏袒。为防止歧视，所有求职者必须接受同样的筛选过程。

- - 对信用记录和简历进行对比检查。要求求职者对之前的就业情况进行详细介绍，特别要对不连贯的空白经历加以解释。

- - 经常（比如每年）对现有雇员进行犯罪背景调查以减少工作场所暴力和/或员工盗窃的风险。

- - 针对每一个求职者检查国家性罪犯登记数据库和州一级的类似数据库。

- - 有时可考虑内部晋升或横向转移经筛选的、值得信赖的员工，而不是雇用新员工。
- - 尽管临时员工和合同工可能已经由就业服务提供商进行了预先筛选，我们建议企业仍应该像对待长期员工那样尽可能地实施彻底的聘用筛选。
- - 对那些有军队经历的求职者，要获得查阅他们的 DD214“长表”（即未编辑的退伍证明书）的许可。“长表”提供了退伍类型和相关的重要细节。

参考文献

- Bartol, C. & Bartol, A. (2007). *Criminal Behavior: A Psychosocial Approach*, 8th edition.
- Blumstein, A. & Nakamura, K. (2009). 'Redemption' in an Era of Widespread Criminal Background Checks. *NIJ Journal*, No. 263.
- Brockett, K., Shin, P. & Li, S. (2003). *A Statistical Analysis of the Relationship Between Credit History and Insurance Losses*, Bureau of Business Research (monograph), University of Texas at Austin.
- Donohue, John J. III & Siegelman, Peter (1991). *The Changing Nature of Employment Discrimination Litigation*. 43 *STAN. L. REV.* 983.
- EEOC (1982). *EEOC Policy Statement on the Issue of Conviction Records under Title VII of the Civil Rights Act of 1964, as amended*, 42 U.S.C. § 2000e et seq.
- FTC (2007). *Credit-based Insurance Scores: Impacts on Consumers of Automobile Insurance*. [Online] Available: http://www.ftc.gov/os/2007/07/P044804FACTA_Report_Credit-Based_Insurance_Scores.pdf
- Kurlychek, M.C., Brame, R. & Bushway, S.D. (2006). *Scarlet Letters and Recidivism: Does an Old Criminal Record Predict Future Offending?* *Criminology & Public Policy* 5 (3).
- Kurlychek, M.C., Brame, R. & Bushway, S.D. (2007). *Enduring Risk? Old Criminal Records and Predictions of Future Criminal Involvement*. *Crime & Delinquency* 53 (1): 64-83
- Larson, S.L., Eyerman, J., Foster, M.S., & Gfroerer, J.C. (2007). *Worker Substance Use and Workplace Policies and Programs*, DHHS Publication No. SMA 07-4273, Analytic Series A-29.
- Mohl, B. (2007). *FTC Backs Use of Credit Scores by Auto Insurers*, [Online] Available: <http://www.boston.com/business/globe/articles/2007/07/05>.
- Nemeth, Charles P. (2010). *Homeland Security: An Introduction to Principles and Practice*, p. 170.
- SHRM (Society for Human Resource Management). (2001). *Top Workplace Trends/Workplace Forecast Future Workplace Trends (Poll)*, [Online] Available: http://www.shrm.org/Research/FutureWorkplaceTrends/Documents/11-0014WPF_Posting_6.pdf